REVUE

2025/3

DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

ISRAËL

LILACH LURIE

UNIVERSITÉ DE TEL-AVIV, DÉPARTEMENT DES ÉTUDES SUR LE TRAVAIL

REMETTRE EN QUESTION LES INÉGALITÉS STRUCTURELLES : L'AFFAIRE *ROCHLAMER* ET LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE DANS LE CADRE DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE

En juin 2025, le Tribunal national du travail israélien a condamné la décision d'un employeur de licencier une femme âgée ayant atteint l'âge de la retraite obligatoire. Le tribunal a estimé que l'employeur n'avait pas entendu la salariée avant de prendre sa décision et qu'il n'avait pas prouvé que celle-ci n'avait pas fait l'objet d'une discrimination fondée sur son sexe.

I – BREF CONTEXTE SOCIOLOGIQUE ET JURIDIQUE

Avec le vieillissement de la population active, de nombreux salariés souhaitent continuer à travailler au-delà de l'âge officiel de la retraite. Les motivations sont à la fois économiques et personnelles, parmi lesquelles figurent le désir de s'épanouir et de rester socialement actif[1]. En effet, la littérature démontre une corrélation entre le maintien en activité et une bonne santé. D'un point de vue politique, la prolongation de la vie active est également essentielle pour garantir la viabilité des systèmes de retraite.

Néanmoins, le marché du travail est souvent peu accommodant envers les travailleurs âgés. Les chercheurs ont largement documenté la prévalence de l'âgisme. Si les femmes et les hommes sont tous deux victimes de discrimination fondée sur l'âge, les recherches indiquent que les femmes âgées sont victimes d'une « double peine » (c'est-à-dire d'une double discrimination), puisqu'elles sont victimes à la fois de discrimination fondée sur l'âge et de discrimination fondée sur le sexe[2]. Cela se reflète dans le taux d'activité des femmes âgées, qui reste inférieur à celui des hommes âgés dans la plupart des pays de l'OCDE[3].

Historiquement, les conventions collectives en Israël et dans d'autres pays ont fixé des âges de départ à la retraite différents pour les hommes et les femmes. Dans certains lieux de travail de plusieurs pays, les femmes étaient tenues de prendre leur retraite à 60 ans, tandis que les hommes pouvaient continuer à

1 K. Semyonov-Tal *et al.*, « "It is Important for Some People to Continue Being Somebody": Highly Educated Women's Identity and Work Motivations After Retirement Age », *Journal of Aging & Social Policy*, 2025, p. 1.

2 S. Bisom-Rapp et M. Sargeant, *Lifetime disadvantage, discrimination and the gendered workforce*, Cambridge University Press, 2016.

3 OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2025 : Pouvons-nous surmonter la crise démographique ?*, Éditions OCDE, 2025.

travailler jusqu'à 65 ans[4]. En Israël, dans les années 1980, une femme nommée Neomi Nevo a contesté cette politique après avoir été contrainte de prendre sa retraite à 60 ans. La Cour suprême israélienne lui a donné raison, estimant que si les hommes ont le droit de travailler jusqu'à 65 ans, les femmes doivent bénéficier de la même possibilité[5]. Ce principe a été codifié dans la législation en 1987[6].

En 2004, la *Knesset* (Parlement israélien) a promulgué la Loi sur l'âge de la retraite[7]. L'article 4 de cette loi prévoit que les employeurs sont autorisés à mettre fin à l'emploi d'un salarié lorsqu'il atteint l'âge de 67 ans. La Cour suprême israélienne a confirmé la constitutionnalité de cette disposition, estimant qu'elle ne violait pas le droit à la dignité humaine[8]. Toutefois, le Tribunal national du travail a également statué que les salariés qui atteignent l'âge de la retraite ont le droit de demander le maintien de leur emploi et que les employeurs sont tenus d'examiner ces demandes avec sérieux, de bonne foi et sans préjugés[9].

II – L'AFFAIRE ROZA ROCHLAMER

A – Exposé des faits

Le Dr Roza Rochlamer a travaillé comme médecin au centre médical *Shaare Zedek* pendant vingt-huit ans. Environ un an avant d'atteindre l'âge obligatoire de la retraite en Israël (67 ans), elle a été informée par son employeur qu'elle devait commencer à préparer son départ à la retraite. Une réunion a ensuite été organisée pour discuter de ses droits à la retraite. À la suite de cette réunion, le Dr Rochlamer a présenté une demande officielle pour continuer à travailler au-delà de l'âge de la retraite. L'hôpital a approuvé une prolongation limitée, lui permettant de conserver un poste à temps partiel (30 % de la charge de travail) pendant sept mois supplémentaires. À l'issue de cette période, le Dr Rochlamer a demandé une nouvelle prolongation, qui lui a été refusée. Elle a alors déposé une requête auprès d'un tribunal régional du travail, arguant que la décision de mettre fin à son contrat de travail constituait une discrimination illégale fondée sur l'âge et le sexe. Elle a notamment fait valoir que les médecins hommes étaient souvent autorisés à continuer à travailler après l'âge de la retraite, alors qu'elle ne l'était pas. Elle a en outre fait valoir que sa demande n'avait pas été examinée avec ouverture d'esprit ni de bonne foi.

4 C. Docksey et N. Greif, « Sex Discrimination: Retirement ages, sex discrimination and EEC Law. Southampton and South West Hampshire Health Authority (Teaching) v. Marshall », *Industrial Law Journal*, vol. 12, n° 1, 1983, p. 179 ; E. McCaffrey, « Equal Treatment, Unequal Retirement Ages and the Francovich Claim. Porter v Attorney-General for Northern Ireland », *Industrial Law Journal*, vol. 25, n° 2, 1996, p. 144.

5 HCJ 104/87, *Nevo c. Tribunal national du travail*, PD 44(4) 749.

6 Loi sur l'égalité de l'âge de la retraite pour les femmes, 1987.

7 Loi sur l'âge de la retraite, 2004.

8 HCJ 9134/12, *Gavish c. La Knesset* (2016), base de données juridique Nevo (Israël).

9 Tribunal national du travail 209-10, *Weinberger c. Université Bar-Ilan* (6 décembre 2012), base de données juridique Nevo (Israël).

L'employeur a répondu que son maintien dans l'emploi n'était pas nécessaire et que les médecins, hommes et femmes, étaient autorisés à travailler au-delà de l'âge de la retraite. L'hôpital a également déclaré que la prolongation temporaire avait été accordée pour lui permettre de mener à bien la procédure d'obtention d'un titre professoral[10]. Le Tribunal régional du travail a rejeté sa demande[11], et le Dr Rochlamer a fait appel de cette décision devant le Tribunal national du travail[12].

B – La décision

Le tribunal a statué comme suit : Premièrement, l'employeur n'a pas fait preuve de discrimination à l'égard de la salariée en raison de son âge. Deuxièmement, bien que l'employeur était en droit d'exiger de la salariée qu'elle prenne sa retraite à l'âge de 67 ans, celle-ci avait droit à une audience équitable, au cours de laquelle elle pouvait entendre les motifs de la décision et y répondre. Bien que plusieurs réunions aient eu lieu entre l'employeur et la salariée, aucune d'entre elles ne constituait une audience formelle telle que requise. Troisièmement, le tribunal a accepté le recours de la salariée concernant son allégation de discrimination fondée sur le sexe. Le tribunal a estimé que la salariée avait présenté un cas *prima facie* de discrimination fondée sur le sexe en démontrant que l'employeur avait autorisé des médecins âgés à continuer à travailler après l'âge de la retraite, mais ne lui avait pas accordé la même possibilité, alors qu'elle était une femme âgée. En conséquence, le tribunal a jugé que la charge de la preuve incombait à l'employeur, qui devait démontrer que la décision n'était pas fondée sur le sexe. L'employeur n'y est pas parvenu.

Par conséquent, le tribunal a jugé que la salariée avait droit à une indemnisation financière pour le traitement discriminatoire dont elle avait fait l'objet.

Conclusion

L'arrêt du Tribunal national du travail dans l'affaire *Rochlamer* est un arrêt important qui traite sérieusement du désavantage structurel dont souffrent depuis longtemps les femmes âgées sur le marché du travail. Il souligne la nécessité pour les employeurs de garantir l'égalité de traitement et de prévenir activement la perpétuation des disparités fondées sur le sexe, en particulier à des étapes critiques telles que la retraite. Il souligne également l'importance de respecter le droit des travailleurs âgés à une audience équitable avant que leur employeur ne prenne une décision définitive concernant leur départ à la retraite.

10 Tribunal national du travail 35753-03-24, *Centre médical Shaare Zedek – Roza Rochlamer* (23 juin 2025).

11 Tribunal régional du travail (Jérusalem) 58748-12-20, *Roza Rochlamer – Centre médical Shaare Zedek* (15 février 2024).

12 Tribunal national du travail 35753-03-24, *Centre médical Shaare Zedek – Roza Rochlamer* (23 juin 2025).

Bien que l'affaire *Rochlamer* concerne une femme relativement privilégiée – hautement qualifiée, occupant un poste de cadre supérieur et bénéficiant d'un emploi stable et de longue date dans une entreprise prestigieuse –, la pertinence plus large de cette décision réside dans ses implications pour les personnes âgées qui ne bénéficient pas de ces avantages. Cet arrêt est particulièrement important pour les femmes et les hommes ayant des antécédents professionnels moins sûrs, des revenus plus faibles ou un accès plus limité à des opportunités de carrière stables, car il pourrait contribuer à réduire les inégalités structurelles sur le marché du travail et dans les politiques de retraite.